

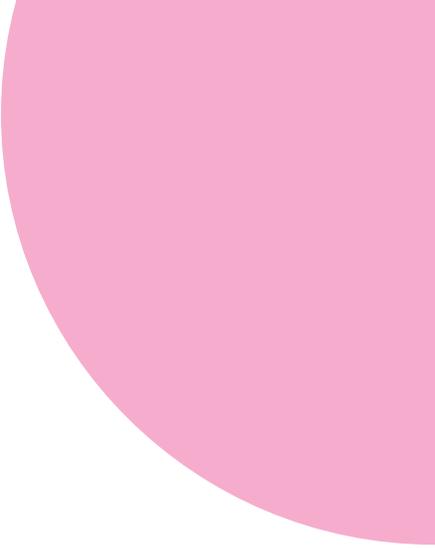


Plan d'action communal pour
l'égalité entre femmes et hommes

2015 – 2018


VILLE DE
LUXEMBOURG
www.vdl.lu

multiplicity



01	INTRODUCTION	5
<hr/>		
	Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale	6
<hr/>		
	Acteurs	7
<hr/>		
	Structure du plan d'action	8
<hr/>		
	Évaluation des résultats	12

02 PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ 13

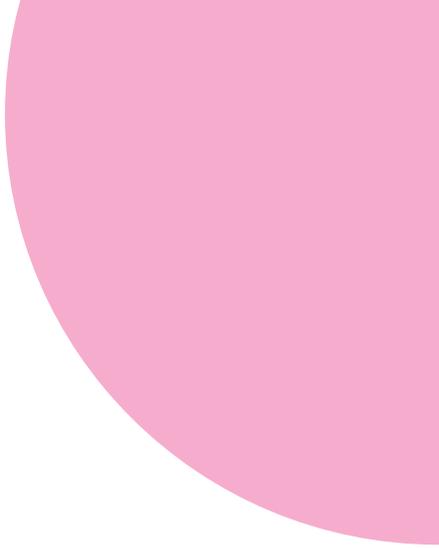
1. Rôle de prestataire de services	13
a. Éducation et formation continue	13
b. Garde d'enfants	17
c. Violence sexuée	20
d. Santé	22
e. Culture, sport et loisirs	24

2. Planning et développement durable	26
f. Responsabilité sociale, environnementale et économique	26

3. Rôle d'employeur	30
----------------------------	-----------

4. Gouvernance	33
g. Composition des organes de décision	33
h. Participation à la vie politique et civique	35
i. Image et relations publiques	36
j. Relations avec les partenaires	37
k. Information et sensibilisation	38
l. Valeurs de travail	39

5. Cadre général	40
m. Analyse sexuée	40
n. Discriminations multiples ou obstacles	41



01 INTRODUCTION

Si donc nous voulons affiner notre politique au service des citoyens, si nous souhaitons prendre en considération les attentes parfois divergentes des multiples groupes cibles de la population, nous devons œuvrer pour le bien-être des personnes présentes sur le territoire de notre capitale issues d'une multitude de nationalités, pour le dialogue interculturel y relatif, pour les besoins des jeunes familles en matière d'infrastructures scolaires et de garde d'enfants, pour les besoins des seniors en matière d'aménagement urbain et d'offres sportives et récréatives, pour des possibilités d'intégration et d'animation des jeunes, et pour le bien-être et l'intégration des personnes à besoins spécifiques.

(extrait de la déclaration échevinale de décembre 2011)

Depuis 2000 la Ville de Luxembourg s'engage pour l'égalité entre femmes et hommes. Avec la création de la fonction de chargé(e) à l'égalité en 2006, la base d'une politique d'égalité structurée et durable a été mise en place. Cette base a été renforcée le 23 mars 2009 avec la signature de la « **Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale** » par laquelle la Ville de Luxembourg s'engage à œuvrer en faveur des 6 principes de la Charte :

1. L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental ;
2. Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte ;
3. La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique ;
4. L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes ;
5. Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes ;

6. Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.

Les principes généraux de la politique communale d'égalité entre femmes et hommes de la Ville de Luxembourg ont été retenus dans la **déclaration échevinale de décembre 2011** comme suit :

« La Ville de Luxembourg s'est toujours montrée ouverte à l'évolution sociale et des mentalités. L'émancipation de la femme, telle qu'elle s'est dessinée dans notre société suite aux réformes législatives importantes qui caractérisaient les années 70 et suite à une mutation des mentalités, s'est traduite par une présence plus forte des femmes dans le monde du travail. Le pourcentage des femmes qui exercent une activité professionnelle ne cessant d'augmenter, la question de la conciliation des tâches professionnelles et familiales se pose aujourd'hui dans de nombreuses familles. La commune avait compris dès les années 80 qu'il importait de suivre attentivement ces développements sociaux et de venir à la rencontre des parents qui travaillent, en créant des structures de garde pour enfants de tous les âges.

Depuis l'an 2000, où fut créée une commission de l'égalité entre femmes et hommes, la politique de la commune dans ce domaine a encore évolué et la dimension du genre fait désormais partie intégrante de tous les domaines de la politique communale.

Le Collège Échevinal entend poursuivre cette politique en faveur de l'égalité des hommes et des femmes. Il souhaite contribuer à ouvrir des perspectives nouvelles aux garçons et aux filles en leur accordant des possibilités pour faire des stages au sein des différents services de la Ville, aussi dans des domaines atypiques pour leur genre.

La sensibilisation aux problèmes du genre doit être poursuivie auprès du personnel de la Ville et des jeunes et des actions de sensibilisation à destination de la population seront soutenues.

Nous allons proposer des programmes consacrés aux hommes, notamment aux pères, afin de les familiariser avec les thèmes de la politique du genre.

Nous envisageons également de nouvelles mesures d'intégration destinées aux résidents non luxembourgeois déclinées selon le genre.»

Avec la signature de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg en septembre 2012, la Ville d'est donnée les moyens de respecter son engagement du 2^e principe de la Charte européenne, à savoir la prise en compte des discriminations multiples et les obstacles dans la mise en œuvre de la politique de l'égalité des femmes et des hommes.

Ce plan d'action a été établi en continuation du plan d'action précédent 2011 - 2014, intègre les contributions des acteurs clés (services et partenaires externes) et s'aligne aux priorités de la politique communale, ainsi qu'aux objectifs de la Charte européenne. Ainsi la Ville de Luxembourg s'est donné à nouveau un outil de gestion de mise en œuvre structuré, efficient et durable de la politique communale de l'égalité entre femmes et hommes pour les années 2015 à 2018.

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, composée de **30 articles**, constitue à la fois un programme pour une politique communale d'égalité des femmes et des hommes et un guide pour orienter les actions concrètes qui peuvent en découler.

Avec la signature de la Charte, la Ville de Luxembourg s'est engagée à **élaborer un plan d'action** afin de mettre en œuvre les articles de la Charte dans le cadre de ses domaines de compétences.

Acteurs

Le graphique suivant illustre les **acteurs-clés** dans la mise en œuvre d'un plan d'action de l'égalité entre femmes et hommes.

POLITIQUE	ADMINISTRATION	EXTERNE
<ul style="list-style-type: none">• Conseil communal• Collège échevinal• Délégué(e) politique à l'égalité des femmes et des hommes• Commissions consultatives• Commission à l'égalité des femmes et des hommes	<ul style="list-style-type: none">• Chargé(e) à l'égalité entre femmes et hommes• Secrétaire communal• Responsable des ressources humaines• Responsables des services• Délégué(e) (personnel) à l'égalité des femmes et des hommes• Groupes de travail	<ul style="list-style-type: none">• Ministères et institutions publiques• Associations• Entreprises• Écoles, maisons relais et crèches• Citoyens / Citoyennes• Volontaires intéressé(e)s

Acteurs politiques

- **Conseil communal** : le conseil communal détermine le contenu et les objectifs de la politique communale de l'égalité entre femmes et hommes.
- **Collège échevinal** : le collège échevinal est responsable de l'exécution de la politique de l'égalité entre femmes et hommes telle que décidée par le conseil communal.
- **Délégué(e) politique à l'égalité entre femmes et hommes** : le conseil communal détermine une personne parmi le collège échevinal responsable de la politique de l'égalité entre femmes et hommes et en charge du rôle de personne de contact pour les acteurs externes dans les questions relatives à l'égalité entre femmes et hommes.
- **Commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes** : les membres de la commission sont nommés par le conseil communal. Cette commission conseille le conseil communal, favorise la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et propose des actions de sensibilisation grand public.
- **Autres commissions consultatives** : les autres commissions intègrent la politique de l'égalité

dans des projets spécifiques de leurs domaines de compétence sur demande de la commission de l'égalité ou sur propre initiative.

Acteurs de l'administration

- Le **chargé à l'égalité** est directement rattachée au collège échevinal et est en charge de la mise en œuvre du plan d'action communal.
- Le **secrétaire général** soutient le collège échevinal quant au suivi administratif des mesures politiques de la politique de l'égalité.
- Le **responsable des ressources humaines** garantit la mise en œuvre du plan d'action interne.
- Les **responsables des services** assurent l'alignement de leurs prestations de services internes et externes aux principes de la politique de l'égalité.
- Le **délégué à l'égalité** (délégations du personnel) a comme mission principale de représenter le personnel en toute question de discrimination et de harcèlement sexuel.
- Divers **groupes de travail** peuvent être mis en place afin de mettre en œuvre des projets spécifiques.

Acteurs externes

Les acteurs externes sont des partenaires très importants pour la mise en œuvre de la politique d'égalité, mais également une source d'information indispensable à la détermination des actions du plan d'action communal.

- Les **ministères et institutions publiques** détiennent des informations et analyses importantes sur les problématiques liées à l'égalité des chances. Ils sont également des partenaires pour la mise en œuvre de certains projets.
- Les **associations et entreprises** peuvent être intégrées dans certains projets de la commune.
- Les **écoles, maisons relais et crèches** (personnel enseignant, éducateurs, enfants, parents) peuvent être des partenaires dans la réalisation de projets spécifiques dans le domaine de l'éducation du genre notamment.
- Les besoins des **citoyens et citoyennes** doivent être analysés et pris en compte dans l'élaboration du plan d'action.

Structure du plan d'action

Le plan d'action est composé de 15 axes d'actions regroupés en 5 volets et couvre ainsi 19 articles de la Charte européenne. Les 5 volets sont les suivants :

1. **Prestataire de services** : y sont regroupées toutes les actions relatives à la qualité du service offert, à l'adaptation du service aux besoins et intérêts des femmes et des hommes.
2. **Planning et développement durable** : il s'agit de la responsabilité sociale, environnementale et économique de la Ville dans son rôle de développeur de l'espace urbain. Il s'agit des actions relatives à l'adaptation de l'espace public aux besoins des femmes et des hommes et à la promotion de la participation équilibrée des femmes et des hommes au développement de la société.
3. **Rôle d'employeur** : ce volet reprend les actions visant l'égalité des femmes et des hommes en interne et s'inscrit directement dans la gestion des ressources humaines.
4. **Gouvernance** : ce quatrième volet reprend toutes les actions relatives à la prise de décision, à l'organisation et à la communication dans le cadre de la politique de l'égalité entre femmes et hommes.
5. **Cadre général** : la mise en œuvre de la politique d'égalité se base sur une analyse détaillée de la situation et s'inscrit dans un cadre plus large de discriminations multiples.

Chaque volet regroupe un ou plusieurs axes d'actions qui s'alignent directement aux différents articles de la Charte européenne.

<p>PRESTATAIRE DE SERVICES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Éducation et formation continue • Santé • Garde d'enfants • Sports, culture et loisirs • Violence sexuée 	<p>Art. 13 Art. 14 Art. 16 Art. 20 Art. 22</p>
<p>PLANNING ET DÉVELOPPEMENT DURABLE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité sociale, environnementale et économique 	<p>Art. 24-28</p>
<p>PLAN D'ACTION INTERNE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rôle d'employeur 	<p>Art. 11</p>
<p>GOVERNANCE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Composition des organes de décision • Participation à la vie politique et civique • Image et relations publiques • Relations avec les partenaires • Information et sensibilisation • Valeurs de travail 	<p>Art. 2 Art. 3 Art. 4 Art. 5 Art. 6 Art. 7</p>
<p>CADRE GÉNÉRAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse sexuée • Discriminations multiples 	<p>Art.9 Art. 10</p>

Pour chaque axe des objectifs généraux sont déterminés ainsi que des objectifs opérationnels. Les actions sont mises en place afin d'atteindre les objectifs opérationnels, dont la réalisation peut être mesurée à l'aide d'indicateurs de performance.

Volet prestataire de services

Éducation et formation continue :

- Objectif général 1: promotion du rôle des éducateurs masculins dans l'éducation des enfants et des jeunes
- Objectif général 2: élimination des rôles stéréotypés
- Objectif général 3: compétences de gestion de la diversité du personnel éducatif (voir aussi rôle de l'employeur)

Garde d'enfants :

- Objectif général 1: dans un objectif d'une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, amélioration des services de garde d'enfants, notamment en ce qui concerne la garde des enfants malades
- Objectif général 2: meilleure information du citoyen sur les possibilités de garde d'enfants et d'activités extra- et périscolaires au sein du territoire de la Ville de Luxembourg

Violence sexuée :

- Objectif général 1: prévention et information sur les mutilations génitales féminines
- Objectif général 2: engagement contre la violence domestique

Santé :

- Objectif général 1: sensibilisation sur les besoins différenciés des femmes et des hommes, des filles et des garçons dans le domaine de la santé
- Objectif général 2: sensibilisation et formation du personnel du Service de la médecine scolaire à la gestion des différences entre filles et garçons dans le domaine de la médecine scolaire
- Objectif général 3: engagement pour de meilleures conditions de santé physiques et psychiques pour les femmes prostituées

Sport, culture et loisirs :

- Objectif général 1: favoriser la visibilité des femmes dans le sport et la culture
- Objectif général 2: engagement pour le sport féminin

Volet planning et développement durable

Responsabilité sociale, environnementale et économique :

- Objectif général 1: promotion de la participation équilibrée des femmes et des hommes dans le développement de la société, notamment dans la planification urbaine et le développement économique et commercial
- Objectif général 2: promotion de la visibilité des femmes ayant contribué au développement de la société
- Objectif général 3: encouragement du grand public à s'engager pour l'égalité des chances
- Objectif général 4: promotion de la recherche sur les politiques sociales et du genre

Volet rôle d'employeur

Rôle d'employeur :

- Objectif général 1: intégrer l'égalité des chances entre femmes et hommes dans la politique du personnel

Les axes structurels prioritaires « relations avec les partenaires » et « communication et sensibilisation », et les axes structurels secondaires « engagement public » et « bonne administration » s'inscrivent dans le volet de la gouvernance. Il s'agit ici des modes transversaux d'organisation, de communication et de fonctionnement nécessaires à la mise en œuvre d'une politique d'égalité entre femmes et hommes.

Volet gouvernance

Composition des organes de décision :

- Objectif général 1 : défendre et soutenir activement une représentation équilibrée femmes-hommes dans la prise de décision politique

Participation à la vie politique et civique :

- Objectif général 1 : favoriser la participation des citoyens et citoyennes à la gouvernance et à la vie publique de la Ville de Luxembourg

Image et relations publiques :

- Objectif général 1 : communiquer régulièrement en externe la politique de l'égalité des chances de la Ville
- Objectif général 2 : assurer la visibilité en externe de la Ville en tant qu'acteur s'engageant pour l'égalité

Relations avec les partenaires :

- Objectif général 1 : renforcer la collaboration avec les acteurs du terrain externes
- Objectif général 2 : impliquer les acteurs du terrain externes (asbl) et internes (services et délégations) dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action communal

Communication et sensibilisation :

- Objectif général 1 : éviter les préjugés, les pratiques, l'utilisation d'expressions verbales et d'images fondés sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou de l'autre sexe dans la communication en interne et en externe
- Objectif général 2 : sensibiliser et informer le grand public aux questions liées à l'égalité des chances et au genre
- Objectif général 3 : informer et sensibiliser la commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes (effet multiplicateur)

Bonne administration et consultation :

- Objectif général 1 : reconnaître le droit des femmes et des hommes de voir leurs affaires traitées avec égalité, impartialité et justice, et dans un délai raisonnable

Volet cadre général

Analyse sexuée :

- Objectif général 1 : analyse sexo-spécifique des politiques, procédures, pratiques des différents domaines de compétence de la commune
- Objectif général 2 : analyse de l'allocation égalitaire des ressources, financières ou autres
- Objectif général 3 : analyse des besoins différenciés des femmes et des hommes dans les différents domaines de compétences de la commune
- Objectif général 4 : identification des priorités sur base de l'analyse effectuée ci-avant

Discriminations multiples et obstacles :

- Objectif général 1 : intégrer le volet des discriminations multiples dans la politique communale de l'égalité entre femmes et hommes

Pour chaque axe et pour les objectifs généraux y reliés, des **objectifs opérationnels** ont été déterminés et des **actions** spécifiques ont été déduites. Ces actions permettent d'atteindre les objectifs fixés. Le succès de la mise en œuvre est mesuré sur base d'indicateurs de performance.

Le plan d'action a été mis en place selon la **méthode du Gender Mainstreaming en quatre étapes**. Cette méthode s'oriente aux quatre phases classiques d'un projet :

1. Analyse de la situation de départ : analyses des inégalités existantes, des problématiques, des opportunités, des défis actuels sur base de statistiques, rapports, entretiens, études, etc.
2. Définition des objectifs à atteindre : sur base de l'analyse précédente, définition des objectifs réalisables et mesurables que la commune veut atteindre
3. Implémentation : élaboration d'un plan d'action intégrant les mesures nécessaires à réaliser afin d'atteindre les objectifs visés à l'étape 2 et mise en œuvre de ce plan d'action
4. Évaluation des résultats

Selon le Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS) du Conseil de l'Europe, le **gender mainstreaming** est: « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs

généralement impliqués dans la mise en place des politiques. »

Selon le concept du gender mainstreaming toutes les mesures politiques doivent systématiquement être évaluées sur base de leur impact sur la situation de vie des femmes et des hommes et le cas échéant des adaptations doivent être apportées.

Évaluation des résultats

À la fin de la durée de quatre ans, une évaluation finale des résultats sur base des indicateurs fixés au préalable aura lieu. Cependant, afin de garantir le suivi régulier

des progrès, une évaluation intermédiaire sera effectuée annuellement. Ainsi des adaptations éventuelles peuvent être intégrées au plan d'action.

PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ

1. Rôle de prestataire de services

a. Éducation et formation continue

Article 13 – Éducation et formation continue / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

(1) Le signataire reconnaît le droit à l'éducation pour tous, et reconnaît en plus le droit pour tous d'accéder à une formation professionnelle et continue. Le signataire reconnaît que le droit à l'éducation remplit une fonction vitale à toutes les étapes de l'existence pour que soit assurée une véritable égalité des chances, formées les aptitudes essentielles à la vie et au travail, et ouvertes des possibilités nouvelles au développement professionnel.

(2) Le signataire se charge, dans les domaines de sa compétence, d'assurer ou promouvoir l'égal accès à l'éducation, à la formation professionnelle et continue pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons.

(3) Le signataire reconnaît le besoin d'éliminer tout concept stéréotypé des rôles des femmes et des hommes dans toutes les formes d'éducation. Pour ce faire, il se charge de prendre ou de promouvoir, comme il convient, les mesures suivantes :

- La révision des matériels éducatifs, des programmes scolaires et autres, des méthodes d'enseignement afin de garantir qu'ils combattent

les attitudes et les pratiques stéréotypées

- La mise en œuvre d'actions spécifiques pour encourager des choix de carrière non conventionnels
- L'inclusion spécifique, dans les cours d'éducation civique et d'éducation à la citoyenneté, d'éléments qui soulignent l'importance de l'égale participation des femmes et des hommes dans le processus démocratique.

(4) Le signataire reconnaît que la manière dont les écoles et autres établissements éducatifs sont dirigés représente un modèle important pour les enfants et les jeunes gens. Il se charge donc de promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de la direction et de la gouvernance des établissements scolaires.

La qualité de la prise en charge des enfants dans les structures périscolaires est d'une importance primordiale pour la Ville de Luxembourg. Le recrutement d'un personnel qualifié d'une part et la formation continue d'autre part sont deux axes dans laquelle la Ville de Luxembourg a décidé d'investir.

Afin de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes dans le domaine de l'éducation et de la formation continue, la Ville de Luxembourg se focalisera sur 3 objectifs généraux.

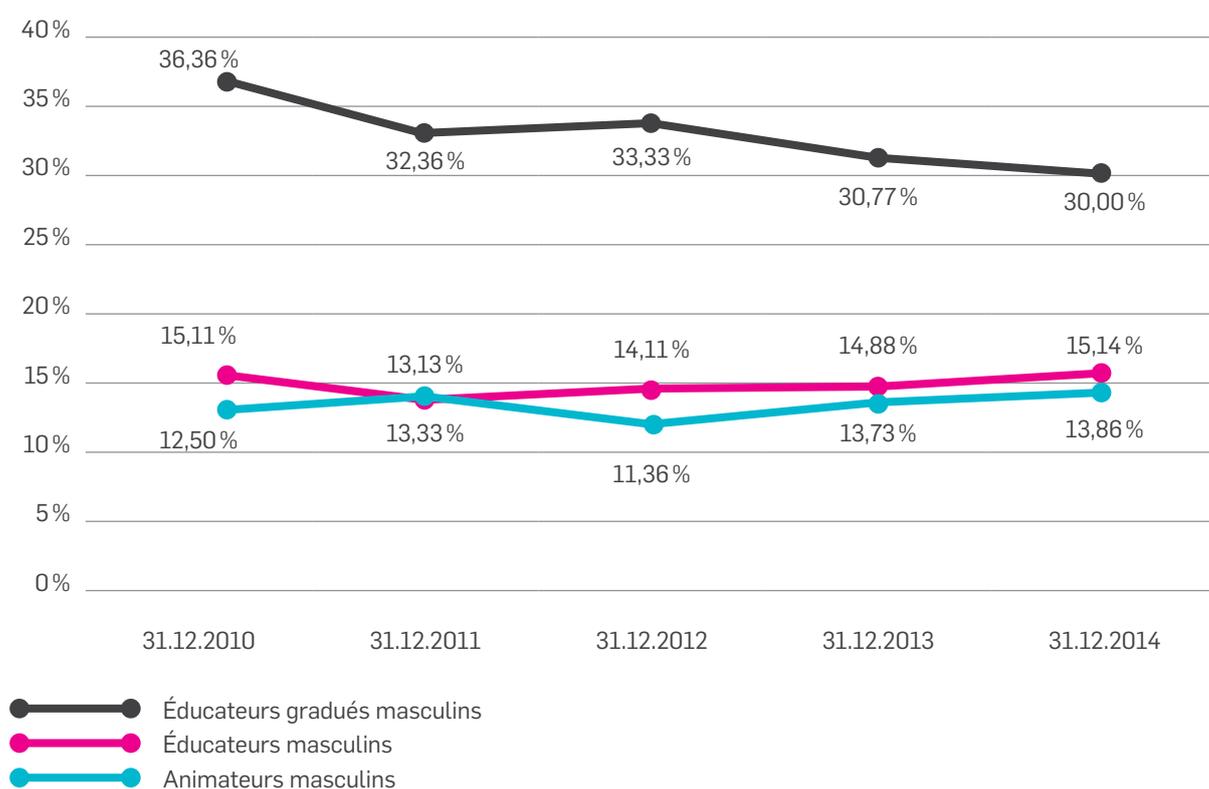
Promotion du rôle de l'homme dans l'éducation

Que l'homme soit sous-représenté dans les métiers de l'éducation n'est plus une nouveauté. Les statistiques introduites dans la période du plan d'action 2011 – 2014 montrent qu'environ 31% des éducateurs gradués à la Ville de Luxembourg sont des hommes. Le pourcentage des animateurs et éducateurs, reste stable sur les quatre dernières années autour de 14%. Au service des crèches, on ne peut compter qu'un seul homme éducateur.

Avec environ 29%, le nombre des animateurs masculins au service CAPEL a presque doublé depuis 2010.

La Ville de Luxembourg reconnaît l'importance des rôles masculins dans l'éducation des enfants et favorise les mesures visant l'augmentation du pourcentage des hommes dans les foyers scolaires, les crèches et le CAPEL.

ÉVOLUTION DU POURCENTAGE D'ÉDUCATEURS MASCULINS TRAVAILLANT AUPRÈS DE LA VILLE 2011-2014



Contre les stéréotypes

Alors qu'aujourd'hui l'accès des filles et jeunes femmes à l'éducation ne semble plus poser de problème majeur, on constate toujours encore des différences par rapport aux garçons et jeunes hommes au niveau du choix des études. Ces derniers s'intéressent plus que les filles et jeunes femmes à des études du domaine technique, alors que les filles et jeunes femmes s'intéressent toujours encore plus que les garçons à des études dans le domaine socio-pédagogique. Par des actions de sensibilisation ponctuelles, telles que le Girls' Day - Boys' Day, mais également par le biais d'activités réalisées directement dans les foyers scolaires, la Ville de Luxembourg essaie de sensibiliser les enfants et les jeunes à l'existence des stéréotypes.

La collaboration existante entre l'association CID-femmes et la Ville de Luxembourg depuis 2007, a elle aussi comme mission principale la prise de connaissance et le dépassement des stéréotypes. Depuis quelques années, les deux activités « Ein Bücherkoffer für starke Mädchen und starke Jungs » et « Entdeckungsreise durch die Bibliothek » s'adressent particulièrement aux élèves de l'école fondamentale.

Formation du personnel en gestion de la diversité

L'éducateur doit d'abord prendre conscience de ses propres stéréotypes, afin ne pas les transmettre inconsciemment par la suite aux enfants. Des formations spécifiques ou l'intégration de l'aspect du genre dans certaines formations existantes, visent la prise de conscience des différences entre filles et garçons, des stéréotypes, de l'impact des stéréotypes sur le développement ultérieur et le dépassement de ces stéréotypes si nécessaire.

AXE THÉMATIQUE 1 :

Promouvoir l'égalité entre filles et garçons dans le domaine de l'éducation

- **Objectif 1 :** promotion du rôle des éducateurs masculins dans l'éducation des enfants et des jeunes
- **Objectif 2 :** contrer les rôles stéréotypés
- **Objectif 3 :** promotion des compétences de gestion de la diversité du personnel éducatif (voir aussi rôle de l'employeur)

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	ACTEURS	INDICATEURS
Augmentation du nombre d'éducateurs/animateurs masculins dans les foyers scolaires et les crèches – Analyse annuelle des statistiques	Foyers scolaires Crèches CAPEL	% d'éducateurs (gradués) / animateurs dans les foyers scolaires, les crèches et le CAPEL.
Intégration du principe de l'égalité des chances et de la diversité dans le projet du concept pédagogique des foyers scolaires (lignes directrices)	Foyers scolaires	Oui/Non
Réalisation d'activités ayant comme objectif de contrer les stéréotypes liés à la distribution des rôles	Foyers scolaires	Nombre d'activités réalisées
Mise à disposition / adaptation du matériel pédagogique non-stéréotypé	Enseignement Foyers scolaires CAPEL Divers partenaires externes	Nombre de projets réalisés
Organisation ou soutien de 3 actions de sensibilisation dans le domaine de l'éducation <ul style="list-style-type: none">• Exposition « Portraits de femmes dans des métiers atypiques »• Participation annuelle au Girls' Day - Boys' Day• Au moins une action supplémentaire	<ul style="list-style-type: none">• CNFL• Services de la VDL• CNFL	Nombre d'actions réalisées
Promotion/communication des formations spécifiques à la diversité et au genre auprès du personnel des foyers scolaires	Foyers scolaires	Nombre d'éducateurs formés
Intégration des aspects de l'égalité et de la diversité dans la formation des animateurs du CAPEL	CAPEL	Nombre d'animateurs formés
1 présentation et/ou discussion sur l'égalité des chances dans l'éducation et la formation continue dans la commission consultative à l'égalité	Commission à l'égalité	Oui/Non

b. Garde d'enfants

Article 16 – Garde d'enfants / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

- (1) *Le signataire reconnaît le rôle essentiel que jouent les systèmes de garde d'enfants de bonne qualité, financièrement abordables, accessibles à tous les parents et aux autres personnes s'occupant d'enfants quelle que soit leur situation financière, dans la promotion d'une égalité réelle des femmes et des hommes, et dans leur aptitude à concilier leur vie professionnelle, publique et privée. Le signataire reconnaît en outre la contribution qu'apporte la garde des enfants à la vie économique et sociale, ainsi qu'à la confection du lien social au sein de la communauté locale et dans la société tout entière.*
- (2) *Le signataire s'engage à faire de la fourniture et de la promotion de tels systèmes de garde, directement ou à travers d'autres fournisseurs, une de ses priorités. Il s'engage en outre à encourager la fourniture de ces systèmes par d'autres, y compris la fourniture ou l'aide apportée aux systèmes de garde par les employeurs locaux.*
- (3) *Le signataire reconnaît en outre que l'éducation des enfants requiert le partage des responsabilités entre les femmes, les hommes, et la société dans son ensemble, et se charge de contrer les stéréotypes sexuels selon lesquels la garde des enfants est considérée comme relevant principalement de la responsabilité des femmes.*

Selon la déclaration échevinale 2011 - 2017, la présence de crèches et de foyers scolaires sur le territoire de la Ville constitue un secours important pour les jeunes familles, pour les parents qui travaillent, et surtout pour les familles monoparentales. Pour répondre aux besoins des parents, la Ville de Luxembourg entend assurer une prise en charge hautement qualifiée et chaleureuse des petits enfants, et veut mettre en place une crèche qui fonctionne 24 heures sur 24, afin d'aider les parents qui travaillent par exemple la nuit.

Sous-représentation des hommes dans les métiers socio-pédagogiques

Les hommes sont largement sous-représentés dans les crèches, les foyers scolaires et dans les postes d'animateurs au CAPEL. Comme raison principale pour cette sous-représentation s'avère le fait qu'en général les hommes s'intéressent moins que les femmes aux métiers socio-pédagogiques – un fait qui se reflète déjà au niveau du choix des études. Il s'ajoute que les stagiaires masculins qui effectuent leur stage au sein des crèches ne restent pas. Il est à réfléchir si les étudiants nécessitent un encadrement différent que les étudiantes. Certaines études montrent cependant un impact positif de référents masculins sur le développement social et éducatif des enfants et surtout des garçons, ainsi que sur la perception du rôle de l'homme dans l'éducation des enfants et dans la société de manière générale.

La Ville de Luxembourg et notamment les trois services CAPEL, foyers scolaires et crèches reconnaissent l'importance de la présence d'hommes dans les fonctions d'éducateur et d'animateur et prévoient des efforts supplémentaires pour atteindre un nombre plus élevé dans les années à venir (voir axe « Éducation et formation continue »).

Amélioration des services de garde d'enfants malades

Il y a un manque de structures de prise en charge des enfants malades ne pouvant pas être gardés dans les crèches. Le personnel des crèches et des foyers scolaires n'est pas formé et les établissements ne sont pas équipés à prendre en charge des enfants malades. Les parents n'ont cependant pas toujours le choix, voire la flexibilité, à rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants malades. Étant donné qu'un enfant malade se sent le mieux dans son environnement habituel, des structures dédiées uniquement à la prise en charge d'enfants malades, annexées à un hôpital par exemple, ne s'avèrent pas comme les meilleures solutions. Le « Service Krank Kanner Doheem » de l'association « Femmes en détresse » propose une garde des enfants

malades à domicile par un personnel expérimenté. Ce service fonctionne très bien, mais ne peut pas suffisamment faire face à la demande, surtout en hiver. Environ 30 % des demandes émanent de la Ville de Luxembourg ; en 2011 plus de 400 demandes ont dû être refusées par manque de personnel. La Ville de Luxembourg reconnaît qu'une extension de ce service s'avère comme la meilleure solution pour mieux prendre en charge cette problématique et alloue depuis 2012 un subside annuel à l'association Femmes en détresse pour améliorer son « Service Krank Kanner Doheem ».

Information du citoyen

Les informations disponibles sur le site internet de la Ville de Luxembourg sur les possibilités de garde d'enfants, sur les activités de loisirs et sportives, sur l'enseignement ne sont pas suffisantes. La Ville reconnaît l'importance d'une bonne information des citoyens comme moyen de faciliter l'emploi des parents et envisage d'analyser les informations disponibles sur le site internet et adaptera son site par rapport aux besoins constatés.

AXE THÉMATIQUE 2:

Promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine de la garde d'enfants

- **Objectif 1:** amélioration des services de garde d'enfants, notamment en ce qui concerne la garde des enfants malades, ceci en vue d'une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle
- **Objectif 2:** meilleure information du citoyen sur les possibilités de garde d'enfants et d'activités extra- et périscolaires au sein du territoire de la Ville de Luxembourg
- **Objectif 3:** promotion du rôle de l'homme dans les métiers de la garde d'enfants (voir axe «Éducation et formation continue»)

OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTEURS	INDICATEURS
Continuation de l'allocation de subside annuel à l'association Femmes en détresse pour son Service Krank Kanner Doheem	Femmes en détresse	Oui/Non
Projets visant la meilleure information du citoyen sur les possibilités de garde <ul style="list-style-type: none">• Amélioration de la structure et du contenu de la rubrique enfance du site internet de la VDL• Réunion d'information sur le Service Krank Kanner Doheem aux responsables des services crèches et foyers scolaires	<ul style="list-style-type: none">• Communication et relations publiques, Directeur enfance• Directeur enfance• Foyers scolaires, Crèches• Femmes en détresse	Nombre de projets réalisés
Organisation ou soutien d'une action de sensibilisation dans le domaine de la garde d'enfants et la conciliation vie privée - vie professionnelle	À déterminer	Oui/Non
<ul style="list-style-type: none">• 1 présentation et/ou discussion sur l'égalité des chances dans le domaine de la garde d'enfants / conciliation vie privée - vie professionnelle dans la commission• Présentation sur le télétravail mis en place à l'administration communale VDL	Commission de l'égalité	Oui/Non

c. Violence sexuée

Article 22 – Violence sexuée / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

(1) *Le signataire reconnaît que la violence sexuée, qui affecte les femmes d'une manière disproportionnée, constitue une violation d'un droit humain fondamental, et est une offense à la dignité et à l'intégrité physique et morale des êtres humains.*

(2) *Le signataire reconnaît que la violence sexuée naît de l'idée, chez l'agresseur, de la supériorité d'un sexe sur l'autre dans le contexte d'une relation de pouvoir inégalitaire.*

(3) *Le signataire s'engage donc à instaurer et à renforcer des politiques et des actions contre la violence sexuée, y compris*

- *Fournir ou aider les structures d'assistance et de secours aux victimes*
- *Fournir une information publique, dans chacune des langues principalement utilisées localement, sur les secours disponibles dans la région*
- *S'assurer que les équipes professionnelles concernées ont été formés à identifier et à secourir les victimes*
- *Promouvoir des campagnes de sensibilisation et des programmes d'éducation destinés aux victimes présentes ou potentielles ainsi qu'aux agresseurs.*

Récemment, le Service médecine scolaire a été confronté à deux cas de mutilation génitale féminine. Depuis lors, la Ville de Luxembourg soutient des actions de sensibilisation de ce type de violence bien particulier à l'égard de la femme. En 2014, la Ville de Luxembourg a fait parvenir la brochure « Non aux MGF » élaborée par le Conseil national des femmes aux enseignants, au personnel des foyers scolaires, des crèches, du CAPEL et de la médecine scolaire.

AXE THÉMATIQUE 3:

S'engager activement dans la lutte contre la violence sexué

- **Objectif 1:** prévention et information sur les mutilations génitales féminines
- **Objectif 2:** engagement contre la violence domestique

OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTEURS	INDICATEURS
Sensibilisation du personnel sur la prévention et la prise en charge de la mutilation génitale	Médecine scolaire	% de personnes sensibilisées
Soutien de projets de prévention de la mutilation sexuelle	À déterminer	Nombre de projets soutenus
Organisation ou soutien annuel d'une action de sensibilisation dans le domaine de la mutilation sexuelle	À déterminer	1/an
1 action de sensibilisation dans le domaine de la violence sexué	À déterminer	Nombre d'actions réalisées
1 présentation et/ou discussion dans la commission sur la violence sexué	Commission de l'égalité	Nombre

d. Santé

Article 14 – Santé / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

(1) *Le signataire reconnaît le droit pour chacun(e) de bénéficier d'un niveau élevé de santé physique et mentale, et affirme que l'accès des femmes et des hommes à des soins médicaux et des traitements de qualité ainsi qu'à la prévention est capital pour la concrétisation de ce droit.*

(2) *Le signataire reconnaît que pour assurer l'égalité des chances des femmes et des hommes en leur permettant de jouir d'une bonne santé, les services médicaux et de santé doivent prendre en compte leurs besoins différents. Il reconnaît en outre que ces besoins ne proviennent pas seulement de différences biologiques mais également de différentes conditions de vie et de travail, ainsi que d'attitudes et de présupposés stéréotypés.*

(3) *Le signataire s'engage à prendre, là où s'exercent ses responsabilités, toutes les actions appropriées pour promouvoir et assurer à ses administré(e)s le meilleur niveau de santé possible. À cette fin, le signataire s'engage à mener à bonne fin ou à promouvoir les mesures suivantes :*

- *L'incorporation d'une approche fondée sur le genre dans la planification, l'allocation de ressources et la fourniture de services médicaux et de santé*
- *La garantie que les activités destinées à promouvoir la santé, y compris celles qui visent à encourager une bonne alimentation et l'importance de l'exercice physique, comportent la reconnaissance des attitudes et des besoins différents des femmes et des hommes*
- *La garantie que les personnels spécialisés, y compris ceux qui travaillent pour la promotion d'une bonne santé, reconnaissent les modalités selon lesquelles le genre affecte les soins médicaux et de santé, et prennent en compte l'expérience différente que les femmes et les hommes ont de ces soins*
- *La garantie que les femmes et les hommes ont accès à une information adéquate sur les questions de santé.*

La Ville de Luxembourg propose un service socio-médical et de conseil pour les enfants de l'école fondamentale. Ce service doit être adapté aux besoins spécifiques des filles et des garçons. Depuis 2012, l'aspect du genre est à cet effet intégré dans les études de cas interdisciplinaires. En 2011, le personnel du Service médecine scolaire (ancien PPSM) a reçu une formation sur la compréhension des différences spécifiques au genre au niveau du comportement des filles et des garçons.

Durant les quatre dernières années, la Ville de Luxembourg a soutenu plus d'une dizaine d'actions de sensibilisation dans le domaine de la santé de manière générale, du bien-être, de la sexualité et de la violence à l'égard des femmes.

AXE THÉMATIQUE 4:

S'engager pour le meilleur niveau de santé possible adapté aux besoins spécifiques des femmes et des hommes

- **Objectif 1:** sensibilisation sur les besoins différenciés des femmes et des hommes, des filles et des garçons dans le domaine de la santé
- **Objectif 2:** sensibilisation et formation du personnel du Service médecine scolaire à la gestion des différences entre filles et garçons dans le domaine de la médecine scolaire
- **Objectif 3:** engagement pour de meilleures conditions de santé physiques et psychiques pour les femmes prostituées

OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTEURS	INDICATEURS
Intégration du critère du genre dans les activités du Service médecine scolaire	Médecine scolaire	Nombre d'activités
Participation ou soutien de projets visant l'amélioration de la condition des femmes prostituées	Rega Grande-Région QuattroPole MEGA Service intervention sociale	Nombre de projets
Organisation ou soutien d'une action de sensibilisation dans divers domaines relatifs à la santé	À déterminer	Nombre d'actions réalisées
<ul style="list-style-type: none">• 1 présentation et/ou discussion sur l'égalité des chances dans le domaine de la santé dans la commission• Visite du Drop-in (ou présentation par les responsables du Drop-in)	Commission à l'égalité	Nombre

e. Culture, sport et loisirs

Article 20 – Culture, sports et loisirs / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

(1) *Le signataire reconnaît le droit pour chacun(e) de prendre part à la vie culturelle et de jouir de la vie artistique.*

(2) *Le signataire reconnaît en outre le rôle joué par le sport dans l'enrichissement de la vie de la communauté et la garantie du droit à la santé tel qu'il a été défini dans l'article 14. Il reconnaît que les femmes et les hommes ont droit à un égal accès aux activités et installations culturelles, sportives et de loisir.*

(3) *Il reconnaît que les femmes et les hommes ont une expérience et des centres d'intérêts différents en matière de culture, de sport et de loisirs, et que ceux-ci peuvent résulter de attitudes stéréotypées et d'actions sexuées. Il s'engage par conséquent à mettre en œuvre ou à promouvoir, comme il convient, des mesures permettant :*

- *D'assurer autant que de raison que les femmes et les hommes, les garçons et les filles bénéficient de la fourniture et d'un accès égal aux installations et activités sportives, culturelles et de loisir*
- *D'encourager les femmes et les hommes, les garçons et les filles à participer à égalité aux sports et aux activités culturelles, y compris à celles qui sont traditionnellement considérées comme principalement « féminines » ou « masculines »*
- *D'encourager les associations artistiques, culturelles et sportives à promouvoir les activités culturelles et sportives qui mettent en cause une vision stéréotypée des femmes et des hommes*
- *D'encourager les bibliothèques publiques à mettre en cause les stéréotypes de genre à travers le stock de leurs livres et autres documents, ainsi que dans leurs autres activités promotionnelles.*

Les femmes sportives de haut niveau reçoivent moins d'attention de la part du grand public, elles apparaissent moins dans la presse et bénéficient de moins de sponsoring que leurs binômes masculins. La Ville de Luxembourg reconnaît les performances des femmes et souhaite leur donner plus de visibilité en soutenant des projets spécifiques.

En 2011, la Ville de Luxembourg a pour la première fois soutenu le festival international du cyclisme féminin et a inauguré une plaque commémorative mettant à l'honneur la cycliste Elsy Jacobs.

AXE THÉMATIQUE 5:

Veiller à l'intégration de l'aspect de l'égalité des femmes et des hommes dans les domaines de la culture, des sports et des loisirs

- **Objectif 1:** favoriser la visibilité des femmes dans le sport et la culture
- **Objectif 2:** engagement pour le sport féminin

OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTEURS	INDICATEURS
Soutien d'actions de sensibilisation promouvant le sport féminin de haut niveau <ul style="list-style-type: none">• Soutien d'un projet de sensibilisation dans le cadre du festival du cyclisme féminin (tous les deux ans, à savoir 2016 et 2018)• Soutien d'autres projets à déterminer	<ul style="list-style-type: none">• SaF Zéisséng• À déterminer	Nombre d'actions soutenues
Organisation ou soutien de 5 actions de sensibilisation dans le domaine de la culture <ul style="list-style-type: none">• Organisation d'une exposition femmes artistes• Lancement d'un geocache sur Lou Koster• Soutien d'autres actions à déterminer	<ul style="list-style-type: none">• Cercle-Cité, Lucien Kayser• Cid-femmes• À déterminer	Nombre d'actions soutenues
Organisation ou soutien d'une action de sensibilisation dans le domaine du sport	À déterminer	Nombre d'actions soutenues
1 présentation et/ou discussion sur l'égalité des chances dans le domaine du sport ou de la culture dans la commission	Commission à l'égalité	Nombre

2. Planning et développement durable

f. Responsabilité sociale, environnementale et économique

Articles 24 - 28 – Planning et développement durable / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 24 – Développement durable

(1) Le signataire reconnaît qu'en ce qui concerne la planification et le développement de stratégies pour l'avenir de son territoire, les principes du développement durable doivent être pleinement respectés. Que ceux-ci doivent comprendre une intégration équilibrée de la dimension économique, sociale, environnementale et culturelle, et inclure également le besoin de promouvoir et de réaliser l'égalité des femmes et des hommes.

(2) Le signataire s'engage donc à prendre en compte le principe d'égalité des femmes et des hommes en tant que dimension fondamentale de l'ensemble de sa planification, ou du développement de ses stratégies, pour ce qui a trait au développement durable de son territoire.

Article 25 - Planification urbaine et locale

(1) Le signataire reconnaît l'importance du développement de son espace, de ses transports, de son économie, et celle de ses politiques et plans d'utilisation des sols afin de créer les conditions dans lesquelles le droit à l'égalité des femmes et des hommes peut plus facilement devenir une réalité.

(2) Le signataire s'engage à assurer que dans la conception, l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre de ces politiques et de ces plans :

- Le besoin de promouvoir l'égalité réelle dans tous les aspects de la vie locale est pleinement pris en considération, et que
- Les besoins spécifiques des femmes et des hommes concernant, par exemple, l'emploi, l'accès aux services et la vie culturelle, l'éducation et l'exercice des responsabilités familiales, fondés sur des données pertinentes locales ou autres y compris les analyses sexuées réalisées par l'organisation signataire, sont correctement pris en compte

- Des aménagements de grande qualité sont adoptés qui prennent en compte les besoins des femmes et des hommes.

Article 26 - Mobilité et Transport

(1) Le signataire reconnaît que la mobilité et l'accès aux moyens de transport sont des conditions capitales pour que les femmes et les hommes puissent exercer un grand nombre de leurs droits, travaux, activités, y compris l'accès à l'emploi, à l'éducation, à la culture et aux services essentiels. Il reconnaît également que le développement durable et le succès d'une municipalité ou d'une région dépend dans une large mesure du développement d'une infrastructure et d'un service public de transport efficaces et de grande qualité.

(2) Le signataire reconnaît en outre que les femmes et les hommes ont souvent, dans la pratique, des besoins et des habitudes différents pour ce qui est des déplacements et des transports, fondés sur des facteurs tels que le revenu, les responsabilités concernant les enfants et autres personnes à charge, ou les horaires de travail, et que par conséquent, les femmes sont, en nombre, davantage utilisatrices des transports en commun que les hommes.

(3) Le signataire s'engage donc :

- (a) à prendre en compte les besoins de déplacement et les modalités d'utilisation des transports respectifs des femmes et des hommes, y compris ceux des communes urbaines et rurales,
- (b) à faire en sorte que les services de transport offerts aux citoyens sur son territoire aident à répondre aux besoins spécifiques ainsi qu'aux besoins communs des femmes et des hommes, et à la réalisation d'une véritable égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

(4) Le signataire s'engage en outre à promouvoir l'amélioration progressive des transports publics sur son territoire, y compris les connexions intermodales, afin de traiter les besoins spécifiques et communs des femmes et des hommes en matière de transports qui doivent être réguliers, financièrement abordables, sûrs et accessibles, et de contribuer ainsi à son développement durable.

Article 27 - Développement économique

(1) Le signataire reconnaît que la réalisation d'un développement économique équilibré et durable est une composante vitale du succès d'une municipalité ou d'une région, et que ses activités et services dans ce domaine peuvent encourager de manière significative l'avancement de l'égalité des femmes et des hommes.

(2) Le signataire reconnaît le besoin d'accroître le niveau et la qualité de l'emploi des femmes, et reconnaît en outre que le risque de pauvreté lié au chômage de longue durée et au travail non rémunéré est particulièrement élevé pour les femmes.

(3) Le signataire s'engage, relativement à ses activités et services dans le domaine du développement économique, à tenir pleinement compte des besoins et des intérêts des femmes et des hommes ainsi que des opportunités permettant de faire avancer l'égalité, et de prendre à cette fin, les mesures appropriées. Ces actions peuvent inclure :

- *D'aider et d'encourager les femmes entrepreneures*
- *De s'assurer que le soutien aux entreprises, financier et autre, promeut l'égalité des sexes*
- *D'encourager les femmes en formation à acquérir les compétences et à obtenir les qualifications conduisant aux emplois généralement considérés comme « masculins », et vice versa*
- *D'encourager les employeurs à recruter des femmes apprenties ou stagiaires ayant des compétences et des qualifications généralement considérés comme « masculines », en leur offrant des postes correspondants, et vice versa.*

Article 28 - Environnement

(1) *Le signataire reconnaît sa responsabilité dans réalisation d'un haut niveau de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement sur son territoire, y compris par ses politiques locales concernant les déchets, le bruit, la qualité de l'air, la biodiversité et l'impact du changement de climat. Il reconnaît le droit égal des femmes et des hommes à bénéficier de ses services et de ses politiques en matière d'environnement.*

(2) *Le signataire reconnaît qu'en de nombreux endroits les modes de vie des femmes et des hommes diffèrent, que les femmes et les hommes tendent à se distinguer dans l'usage qu'ils-elles font des services locaux ou des espaces de plein air, ou encore qu'ils-elles sont confronté(e)s à des problèmes d'environnement différents.*

(3) *En conséquence, le signataire s'engage, pour ce qui concerne le développement de ses politiques et services environnementaux, à accorder une considération entière et égale aux besoins spécifiques liés aux modes de vie respectifs des femmes et des hommes, et au principe de solidarité entre les générations.*

La prise en compte du genre apparaît essentielle pour atteindre les objectifs du développement durable en matière économique, sociale, environnementale et culturelle. Les hommes et les femmes doivent accéder de la même manière au développement durable.

Les femmes et les hommes ne vivent pas les défis d'aujourd'hui de la même façon, qu'il s'agisse de la dégradation de l'environnement, de l'augmentation du chômage ou des conflits violents. Cependant les femmes sont encore largement négligées comme actrices du changement et du développement de notre société. Le développement durable nécessite donc que les priorités et objectifs de développement des femmes soient clairement pris en compte, intégrées et encouragées, particulièrement dans les politiques relatives à l'éducation, la science, la culture, la communication et l'information.

Selon l'Unesco, cette démarche doit être basée sur trois principes stratégiques :

- L'Universalité – promotion et respect des droits et libertés universels, notamment du droit à l'éducation, à la liberté d'expression et à un niveau de vie décent ;
- La Diversité – assurer le respect de la diversité et du pluralisme culturels en particulier dans le domaine de l'éducation, dans la sphère culturelle et les médias ;
- La Participation – assurer la pleine participation des femmes aux sociétés de la connaissance en émergence et leur implication dans le dialogue politique et sa mise en œuvre.

Tout en étant basées sur une approche interdisciplinaire, les solutions doivent impliquer de manière égale les hommes et les femmes, en particulier les jeunes, et prendre en compte leurs besoins, objectifs et aspirations respectifs et communs.

Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes dans le développement durable, la Ville de Luxembourg s'engage pour la participation égale des femmes et des hommes dans la vie politique, civile et économique, pour la promotion de la visibilité des femmes ayant contribué au développement de la société afin d'encourager d'autres femmes à s'y engager et pour la promotion de la recherche.

La Ville de Luxembourg va également prendre en compte les besoins différenciés des femmes et des hommes au niveau de la planification urbaine.

AXE THÉMATIQUE 6 :

Veiller à l'intégration de l'aspect de l'égalité des femmes et des hommes dans les activités de développement durable de la Ville

- **Objectif 1 :** promotion de la participation équilibrée des femmes et des hommes dans le développement de la société, notamment dans la planification urbaine et le développement économique et commercial
- **Objectif 2 :** promotion de la visibilité des femmes ayant contribué au développement de la société
- **Objectif 3 :** encouragement du grand public à s'engager pour l'égalité des chances
- **Objectif 4 :** promotion de la recherche sur les politiques sociales et du genre

OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTEURS	INDICATEURS
Augmentation du nombre de rues «féminines» sur le territoire de la Ville de Luxembourg <ul style="list-style-type: none"> • Financement de la nouvelle édition du livre «Les rues au féminin» du CNFL • Soutien des projets du CNFL à ce sujet 	<ul style="list-style-type: none"> • CNFL • CNFL • Groupe dénomination des rues 	% du nombre de rues «féminines» Nombre d'actions de soutien
Participation équilibrée des femmes et des hommes dans les groupes de travail internes	À déterminer	% de femmes et d'hommes dans les groupes de travail internes
Soutenir des projets de recherche en vue de promouvoir la recherche sur la politique du genre	À déterminer	Nombre de projets soutenus
Prise en compte des besoins et intérêts spécifiques au genre dans les études de planification urbaine	Services techniques	Liste des études dans lesquelles le genre a été pris en compte
Organisation annuelle du prix Anne Beffort ayant comme objectif d'encourager le grand public à s'engager pour l'égalité entre femmes et hommes	Communication et relations publiques Commission à l'égalité	Oui/Non
Organisation ou soutien d'actions de promotion de la visibilité des femmes ayant contribué au développement de la société <ul style="list-style-type: none"> • Au moins une exposition sur une femme méritante • Au moins deux actions par an 	<ul style="list-style-type: none"> • À déterminer • À déterminer 	Nombre d'actions et d'expositions réalisées
1 présentation et/ou discussion dans la commission consultative sur l'égalité des chances dans le domaine du développement durable	Commission à l'égalité	Nombre

3. Rôle d'employeur

Article 11 – Rôle d'employeur / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes au niveau local

(1) Dans ses fonctions d'employeur, le signataire reconnaît le droit à l'égalité des femmes et des hommes dans tous les aspects de l'emploi, y compris l'organisation du travail et les conditions de travail.

(2) Le signataire reconnaît le droit à la conciliation de la vie professionnelle, sociale et privée, ainsi que le droit à la dignité et à la sécurité au travail.

(3) Le signataire s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables, y compris des actions positives dans la limite de ses pouvoirs légaux, pour concrétiser les droits ci-dessus énoncés. Les mesures citées au 3. comprennent ce qui suit :

- (a) la révision des politiques et procédures concernées relatives à l'emploi au sein de son organisation, ainsi que le développement et la mise en œuvre de la partie « emploi » de son Plan pour l'égalité afin de traiter des inégalités dans un délai approprié, et couvrant notamment, entre autres :
 - L'égalité des rémunérations, y compris un salaire égal pour un travail de valeur équivalente
 - Des dispositions permettant la révision des salaires et rémunérations, des modes de paiement et des retraites
 - Des mesures pour assurer d'une manière équitable et transparente la promotion et les opportunités de développement de carrière
 - Des mesures pour assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux, notamment pour corriger tout déséquilibre aux niveaux supérieurs de l'encadrement
 - Des mesures pour supprimer toute ségrégation professionnelle fondée sur le sexe, et pour encourager le personnel à solliciter et remplir des postes non traditionnels
 - Des mesures pour assurer un recrutement équitable
 - Des mesures pour assurer des conditions de travail appropriées, sans danger pour la santé et en toute sécurité

- Des procédures de consultation des employés et de leurs syndicats assurant une participation équilibrée des femmes et des hommes dans tout organisme consultatif ou de négociation ;
- (b) l'interdiction du harcèlement sexuel sur les lieux de travail au moyen d'une déclaration publique sur le caractère inacceptable d'un tel comportement, à laquelle s'ajoutent le soutien apporté aux victimes, l'introduction et la mise en œuvre de politiques transparentes sur la façon de traiter les coupables, et des efforts destinés à éveiller les consciences sur cette question ;
- (c) la recherche d'une composition du personnel, à tous les niveaux, conforme à la diversité sociale, économique et culturelle de la population locale ;
- (d) l'aide à la conciliation de la vie professionnelle, sociale et privée par :
 - L'introduction de politiques permettant, quant il convient, des aménagements du temps de travail et des dispositions d'aide vis-à-vis des personnes dépendant des employés
 - L'encouragement donné aux hommes pour qu'ils fassent usage de leurs droits quant aux absences pour cause d'aide vis-à-vis des personnes à charge.

L'égalité entre femmes et hommes sur le lieu du travail est un des objectifs prioritaires de la Ville de Luxembourg. Dès le début de la mise en œuvre de la politique de l'égalité entre femmes et hommes, la Ville de Luxembourg a établi un plan d'action interne reprenant les mesures en faveur de l'égalité de traitement du personnel.

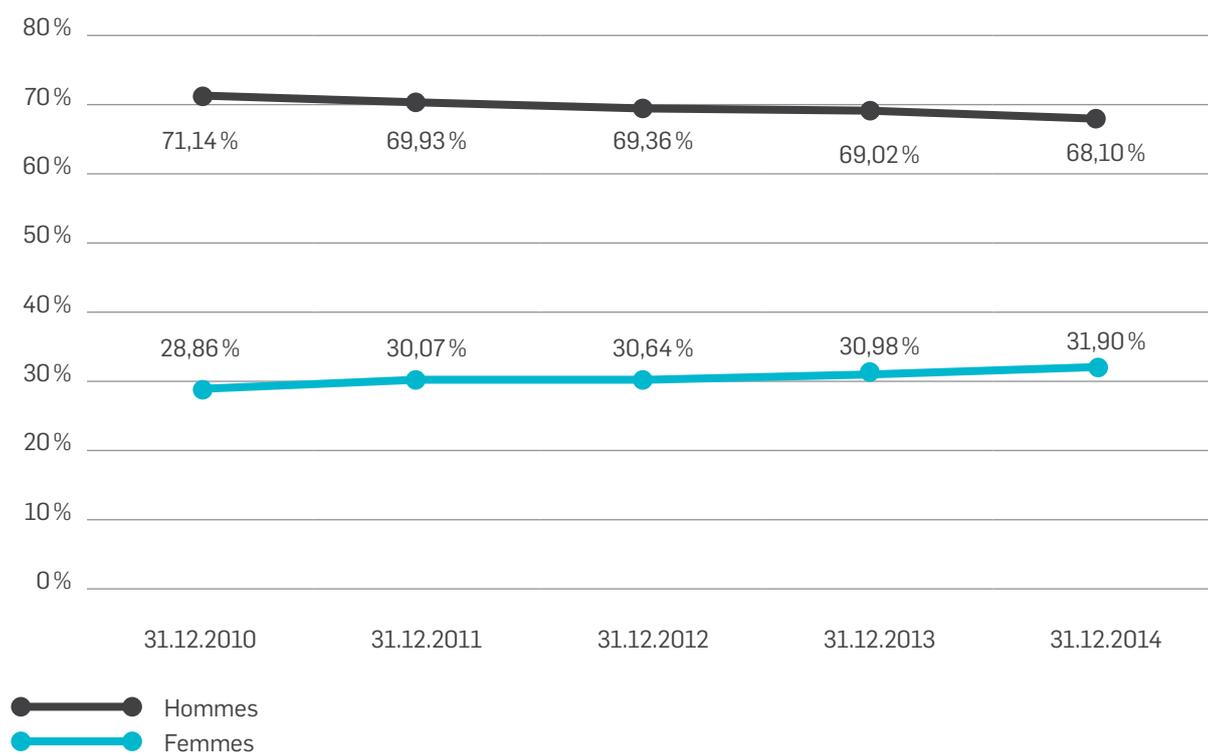
L'égalité des femmes et des hommes est inscrite dans la convention collective de travail des salariés de la Ville de Luxembourg ainsi que dans le statut général des fonctionnaires communaux.

Depuis 2009 une Charte interne reprend l'égalité de traitement comme principe de base. Avec l'introduction d'un horaire de travail mobile en 2010, puis du télétravail en 2014, la Ville montre son engagement en faveur d'une meilleure conciliation vie privée – vie professionnelle.

L'analyse des statistiques montre que depuis 4 ans le pourcentage des femmes augmente légèrement.

En date du 1 septembre 2014, il s'élève à 31,24% (contre 68,76% d'hommes).

ÉVOLUTION DU POURCENTAGE DE FEMMES ET D'HOMMES TRAVAILLANT AUPRÈS DE LA VILLE 2011-2014



Avec la signature de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg en septembre 2012, un plan d'action pour la diversité a été mis en place intégrant les actions internes de la politique de l'égalité entre femmes et hommes. Ce plan d'action a été élaboré par un groupe de travail interne en 2013 et a été validé en 2014 par le collège échevinal.

Le plan d'action se focalise sur 4 domaines d'actions :

- **Axe d'action 1 : diversité du personnel**
Il s'agit de promouvoir et de favoriser la diversité du personnel, d'une part à travers le recrutement et d'autre part par le biais d'une meilleure intégration du personnel au sein des équipes diversifiées.
- **Axe d'action 2 : conditions de travail**
Il s'agit de garantir l'égalité des chances et la non-

discrimination sur le lieu de travail. Les principaux domaines d'action sont les processus RH, la santé et la conciliation vie privée – vie professionnelle.

- **Axe d'action 3 : compétences de gestion de la diversité**
Il est important de former et de sensibiliser le personnel en matière de gestion de la diversité.
- **Axe d'action 4 : communication interne et externe**
Il s'agit d'une part de communiquer au personnel les principes et les actions de l'administration en matière de diversité. D'autre part, il s'agit de promouvoir l'engagement de l'administration concernant la diversité en externe. Il est important de garantir une communication interne et externe non-discriminatoire et non-stéréotypée.

AXE THÉMATIQUE 4 :

S'engager pour l'égalité des femmes et des hommes dans tous les aspects de l'emploi, y compris l'organisation du travail et les conditions de travail

- **Objectif 1 :** intégrer l'égalité des chances entre femmes et hommes dans la politique du personnel

OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTEURS	INDICATEURS
Mise en place d'un plan d'action interne de l'égalité entre femmes et hommes	GT Diversité VDL	Oui/Non
Créer une interface avec la politique de diversité de la Ville de Luxembourg	GT Diversité VDL	Nombre de réunions

4. Gouvernance

g. Composition des organes de décision

Article 2 – La représentation politique / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

(1) Le signataire reconnaît l'égalité du droit des femmes et des hommes à voter, à être candidat(e)s, à être élu(e)s.

(2) Le signataire reconnaît l'égalité du droit des femmes et des hommes à participer à la formulation et à la mise en œuvre des politiques, d'exercer des mandats publics, et de remplir toutes les fonctions à tous les niveaux de l'exécutif.

(3) Le signataire reconnaît le principe de la représentation équilibrée dans toutes les institutions élues participant à la prise de décision publique.

(4) Le signataire s'engage à prendre toutes les mesures appropriées pour défendre et soutenir les droits et principes ci-dessus énoncés, y compris :

- Encourager les femmes à s'inscrire sur les listes électorales, exercer leur droit de suffrage individuel et se porter candidates aux mandats et fonctions électives
- Encourager les partis et groupes politiques à adopter et à mettre en œuvre le principe de la représentation équilibrée des femmes et des hommes
- À cette fin, encourager les partis et groupes politiques à prendre toutes les mesures légales, y compris l'adoption de quotas lorsque ceux-ci paraissent adéquats, afin d'augmenter le nombre

de femmes choisies pour être candidates, puis élues

- Fixer les règles de ses propres procédures et standards de conduite afin que les candidates et représentantes élues ne soient pas découragées par des formes stéréotypées de comportement ou de langage, ou par toute forme de harcèlement
- Adopter les mesures permettant aux représentant(e)s élu(e)s de concilier vie privée, vie professionnelle et vie publique, par exemple en s'assurant que les horaires et les méthodes de travail ainsi que l'accès à des modes de garde pour les enfants et personnes à charge permettent à tous et toutes les représentant(e)s élu(e)s une pleine participation à leurs fonctions.

(5) Le signataire s'engage à promouvoir et à mettre en œuvre le principe de la représentation équilibrée dans ses propres organismes décisionnels ou consultatifs, et dans ses nominations à tout organe externe. Cependant, là où l'autorité n'a pas, jusqu'alors, atteint une représentation équilibrée des femmes et des hommes, elle s'engage à mettre en œuvre le principe ci-dessus d'une manière qui ne peut être moins favorable au sexe minoritaire que dans la situation présente.

(6) Le signataire s'engage en outre à s'assurer qu'aucun poste public ou politique auquel il nomme ou élit un représentant n'est, par principe ou en pratique, réservé à, ou considéré comme, devant être normalement attribué à un sexe en raison d'attitudes stéréotypées.

OBJECTIF 1 :

Défendre et soutenir activement une représentation équilibrée femmes-hommes dans la prise de décision politique

OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTEURS	INDICATEURS
<p>Mesures pour défendre et soutenir la représentation équilibrée femmes - hommes dans la prise de décision politique</p> <ul style="list-style-type: none">• Avant les élections communales en 2017: diffusion de diverses invitations à des séances d'information ou de formation pour encourager les femmes à prendre un rôle actif en politique• Avant les élections parlementaires en 2018: diffusion de diverses invitations à des séances d'information ou de formation pour encourager les femmes à prendre un rôle actif en politique• Diffusion des études sur la participation des femmes aux élections et dans les commissions consultatives		

h. Participation à la vie politique et civique

Article 3 - Participation à la vie politique et civique / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

(1) Le signataire reconnaît que le droit des citoyen(ne)s à participer à la conduite des affaires publiques est un principe démocratique fondamental et que les femmes et les hommes ont le droit de participer à égalité à la gouvernance et la vie publique de leur région, municipalité et commune.

(2) Pour ce qui concerne les différentes formes de participation publique à ses propres affaires, par exemple au moyen de comités consultatifs, de conseils de

quartiers, d'e-participation ou d'exercices de planification participative, le signataire s'engage à faire en sorte que les femmes et les hommes aient la possibilité d'y participer, dans la pratique, à égalité.

Là où les moyens permettant cette participation ne conduisent pas à l'égalité, il se charge de développer et de tester de nouvelles méthodes pour y parvenir

(3) Le signataire entreprend de promouvoir une participation active à la vie politique et civique des femmes et des hommes appartenant à tous les groupes de la communauté, en particulier des femmes et des hommes membres de groupes minoritaires qui, autrement, pourraient en être exclus.

OBJECTIF 2:

Favoriser la participation des citoyens et citoyennes à la gouvernance et à la vie publique de la Ville de Luxembourg

OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTEURS	INDICATEURS
Mesures pour favoriser la participation des femmes, et surtout des femmes minoritaires, dans les commissions consultatives		

i. Image et relations publiques

Article 4 – Engagement public pour l'égalité / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

(1) Le signataire devra, en tant que représentant démocratique de sa commune ou de son territoire, prendre l'engagement public et formel d'appliquer le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans la vie publique, y compris :

- L'annonce de la signature de cette Charte par le signataire après débat et ratification de celle-ci par l'institution représentative la plus élevée

- L'engagement de mettre en œuvre les obligations contenues dans cette Charte, et de rendre compte publiquement et régulièrement des progrès réalisés au cours de la mise en œuvre du Plan d'action pour l'égalité
 - La promesse que le signataire et les membres élus de l'autorité adopteront et se conformeront à une bonne conduite en matière d'égalité des sexes
- (2) Le signataire utilisera son mandat démocratique pour inciter les autres institutions publiques et politiques, ainsi que les organisations privées et celles de la société civile, à prendre des mesures qui assurent l'exercice, dans la pratique, du droit à l'égalité des femmes et des hommes.

OBJECTIF 3 :

- **Objectif 1 :** communiquer régulièrement en externe la politique de l'égalité des chances de la Ville
- **Objectif 2 :** assurer la visibilité en externe de la Ville en tant qu'acteur s'engageant pour l'égalité

OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTEURS	INDICATEURS
Mettre en place des actions de communication pour montrer l'engagement de la Ville pour l'égalité entre femmes et hommes	Égalité Communication et relations publiques	Nombre d'actions réalisées
Participer (activement ou passivement) à diverses manifestations dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes	Égalité Collège échevinal	Nombre de présences de la Ville

j. Relations avec les partenaires

Article 5 – Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

(1) Le signataire se charge de collaborer avec tous ses partenaires du secteur public et du secteur privé aussi bien que ceux issus de la société civile afin de promouvoir

une plus grande égalité des femmes et des hommes dans tous les aspects de la vie sur son territoire. À cette fin, il cherchera en particulier à coopérer avec ses partenaires sociaux.

(2) Le signataire consultera les institutions et organisations partenaires, y compris ses partenaires sociaux, pour la mise au point et la révision de son Plan pour l'égalité, et sur les autres sujets majeurs relatifs à l'égalité.

AXE STRUCTUREL :

- **Objectif 1 :** renforcer la collaboration avec les acteurs du terrain externes
- **Objectif 2 :** impliquer les acteurs du terrain externes (asbl) et internes (services et délégations) dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action

OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTEURS	INDICATEURS
Informier les acteurs de terrain sur la politique d'égalité	Égalité Collège échevinal	Nombre de brochures PAC envoyés Nombre de réunions
Impliquer les acteurs du terrain dans l'élaboration du Plan d'action communal	Égalité Collège échevinal	Nombre de réunions

k. Information et sensibilisation

Article 6 – Contrer les stéréotypes / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

(1) Le signataire s'engage à contrer et à prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés.

(2) À cette fin, le signataire s'assurera que sa propre communication, publique et interne, est pleinement

conforme à cet engagement, et qu'il promeut des images sexuées positives ainsi que des exemples également positifs.

(3) Le signataire aidera ses collaborateurs et collaboratrices, par de la formation ou par d'autres moyens, à identifier et à éliminer les attitudes et les comportements stéréotypés, et ajustera les standards de comportement à cet égard.

(4) Le signataire mènera à bien des activités et des campagnes destinées à favoriser la prise de conscience concernant le rôle contreproductif des stéréotypes de genre pour ce qui concerne la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes.

AXE STRUCTUREL :

- **Objectif 1 :** éviter les préjugés, les pratiques et l'utilisation d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou de l'autre sexe dans la communication en interne et en externe
- **Objectif 2 :** sensibiliser et informer le grand public aux questions liées à l'égalité des chances et au genre
- **Objectif 3 :** informer et sensibiliser la commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes (effet multiplicateur)

OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTEURS	INDICATEURS
Adopter le guide du gouvernement « Égalité dans la communication publique »	Égalité	
(Co)organisation d'actions de sensibilisation afin de contrer les stéréotypes dans les différents domaines couverts par la Charte, notamment dans le domaine prioritaire sélectionné annuellement par la politique	Égalité	Nombre d'actions
Présentations et/ou discussions au sein de la commission égalité sur l'égalité des chances dans les différents domaines de compétence de la Ville	Commission égalité	Nombre de présentations / discussions

I. Valeurs de travail

Article 7 – Bonne administration et consultation / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

(1) Le signataire reconnaît le droit pour les femmes et les hommes de voir leurs affaires traitées avec égalité, impartialité et justice ainsi que dans un délai de temps approprié, y compris :

- Le droit d'être entendu(e) avant que soit prise toute décision individuelle qui les concerne et qui peut avoir une incidence négative
- Le devoir pour l'autorité de donner les raisons de sa décision
- Le droit d'être informé(e) sur les sujets qui les concernent

(2) Le signataire reconnaît que, pour tout ce qui relève de ses compétences, la qualité de ses politiques et de sa prise de décision sera vraisemblablement améliorée si les personnes affectées par celles-ci ont l'occasion

d'être consultées, et qu'il est capital que les femmes et les hommes aient, dans la pratique, un égal accès à l'information pertinente, et une égale possibilité d'y réagir.

(3) Le signataire s'engage donc à considérer comme appropriées les mesures suivantes :

- S'assurer que les modalités de communication de l'information tiennent compte des besoins des femmes et des hommes, y compris leur accès personnel aux technologies de l'information et de communication
- S'assurer, lorsqu'il y a consultation, que les points de vue qui ont le moins de chances d'être entendus peuvent pleinement être pris en compte dans le processus de consultation, et que des actions positives légales sont prises pour assurer cette participation
- Quand il convient, conduire des consultations séparées pour les femmes.

AXE STRUCTUREL :

- **Objectif 1 :** reconnaître le droit des femmes et des hommes de voir leurs affaires traitées avec égalité, impartialité et justice, et dans un délai raisonnable

OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTEURS	INDICATEURS
<ul style="list-style-type: none">• Mesures de sensibilisation pour l'importance et le respect de la Charte interne• Relance du groupe de travail Charte interne	DRH Communication et relations publiques Délégations	

5. Cadre général

m. Analyse sexuée

Article 9 – Analyse sexuée / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

(1) Le signataire se charge d'effectuer, dans l'étendue de ses compétences, une analyse sexuée, ainsi que cela est défini dans cet article.

(2) À cette fin, le signataire se charge d'établir un programme pour la mise en œuvre de ses analyses sexuées, en accord avec ses propres priorités, ressources et calendriers, qui sera incluse ou prise en compte dans son Plan d'action pour l'égalité.

(3) Les analyses sexuées comprendront les mesures suivantes considérées comme pertinentes :

- La révision des politiques, procédures, pratiques, modèles en usage actuellement de manière à apprécier si celles-ci font état de discriminations injustes, si elles sont fondées sur des stéréotypes sexuels et si elles prennent en compte, de manière adéquate, les besoins spécifiques des femmes et des hommes.

- La révision de l'allocation des ressources, financières ou autres, dans les buts énoncés ci-dessus.
- L'identification des priorités et, comme il convient, des objectifs, de manière à traiter les questions pertinentes soulevées par ces révisions, et à apporter des améliorations identifiables dans la fourniture des services.
- La mise en œuvre, dès le début des processus, d'une analyse de toute proposition significative pour les politiques nouvelles ou modifiées, pour les procédures et les changements dans l'allocation des ressources, afin d'identifier leur impact potentiel sur les femmes et sur les hommes, et de prendre les décisions finales à la lumière de cette analyse.
- La prise en compte des besoins ou des intérêts de ceux qui subissent des discriminations ou des difficultés multiples.

AXE STRUCTUREL :

- **Objectif 1 :** analyse sexo-spécifique des politiques, procédures et pratiques des différents domaines de compétence de la commune
- **Objectif 2 :** analyse de l'allocation égalitaire des ressources, financières ou autres
- **Objectif 3 :** analyse des besoins différenciés des femmes et des hommes dans les différents domaines de compétence de la commune
- **Objectif 4 :** identification des priorités sur base de l'analyse effectuée ci-avant

OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTEURS	INDICATEURS
<ul style="list-style-type: none">• Analyse de la situation dans divers domaines de la Charte européenne• Statistiques, entrevues avec des acteurs de terrain internes et externes, analyse de documents et d'études, ...	À déterminer	Oui/Non

n. Discriminations multiples ou obstacles

Article 10 – Discrimination multiples ou obstacles / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

(1) Le signataire reconnaît que la discrimination fondée sur tout motif tel que le sexe, la race, l'origine sociale ou ethnique, les caractères génétiques, la langue, la religion ou les croyances, les opinions politiques ou autres, l'appartenance à une minorité nationale, la propriété, la naissance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle est interdite.

(2) De plus, le signataire reconnaît que malgré cette interdiction, nombre de femmes et d'hommes souffrent de discriminations multiples et rencontrent des obstacles, ce qui inclut des handicaps socioéconomiques qui ont un impact direct sur leur capacité à exercer les autres droits définis et précisés dans cette Charte.

(3) Le signataire s'engage, pour ce qui relève de ses

compétences, à prendre toute action appropriée pour combattre les effets des discriminations multiples ou obstacles, y compris :

- s'assurer que les discriminations multiples et les obstacles sont traités par son Plan d'action pour l'égalité et ses analyses sexuées.
- s'assurer que les questions soulevées par les discriminations multiples et les obstacles sont prises en compte dans la mise en œuvre d'actions ou de mesures figurant dans les autres articles de cette Charte.
- mener des campagnes d'information pour combattre les stéréotypes et encourager un traitement égal pour les femmes et les hommes victimes de discriminations multiples ou de préjugés.
- prendre des mesures spécifiques pour traiter les besoins particuliers des immigrées et des immigrés.

AXE STRUCTUREL :

- **Objectif 1 :** intégrer le volet des discriminations multiples dans la politique communale de l'égalité entre femmes et hommes

OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTEURS	INDICATEURS
Élaborer et mettre en place un plan diversité pour la Ville de Luxembourg	GT Diversité VDL Prévention, santé et diversité	Oui/Non
Créer une interface entre la politique de l'égalité entre femmes et hommes et la politique de la diversité	GT Diversité VDL	Nombre de réunions du GT Diversité

**Chargée à l'égalité de la Ville de Luxembourg et
Responsable Prévention – Santé – Diversité
auprès de la Direction des Ressources Humaines :**

ANNEMIE MAQUIL
9, bd F. D. Roosevelt
L-2450 Luxembourg

T +352 4796-4135
+352 691 98 4135
F +352 43 31 92

amaquil@vdl.lu
egalite@vdl.lu

www.vdl.lu

